

# COMUNE DI CARINOLA

Provincia di Caserta

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2015-2017

### INDICE

- Art. 1** Contesto normativo, ambito di applicazione e durata
- Art. 2** Monitoraggio sull'applicazione del Contratto, modifiche e integrazioni
- Art. 3** Fondo di cui all'art.31 del CCNL del 22/01/2004
- Art. 4** Destinazione e utilizzo fondo
- Art. 5** Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione
- Art. 6** Risorse previste da specifiche disposizioni di legge
- Art. 7** Materie oggetto di contrattazione decentrata
- Art. 8** Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio
- Art. 9** Sistema integrato di valutazione del personale. Ambiti, elementi e criteri di valutazione
- Art. 10** Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del Personale
- Art. 11** Progressione economica nella categoria Principi e finanziamento modalità e criteri di attuazione delle selezioni.
- Art. 12** Valorizzazione del merito e della produttività
- Art. 13** Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e produttività
- Art. 14** Altre voci di trattamento economico accessorio
- Art. 15** Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione
- Art. 16** Buoni Pasto
- Art. 17** Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da piani triennali di razionalizzazione della spesa (art. 6 commi 4-6 D.L. 6/07/2011 n. 98, conv. Legge 111/2001)
- Art. 18** Interpretazione autentica
- Art. 19** Disposizioni finali e transitorie

### ART.1

#### CONTESTO NORMATIVO, AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto decentrato integrativo è redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004 e si inserisce nel contesto dei CCNL di comparto vigenti e delle seguenti fonti legislative: d.lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, art 5 e 7, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4; d.lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31; d.lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6; D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2 bis, 17 e 21.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed

incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011) nonché di quanto previsto dal vigente *Regolamento di disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance*.

Le parti concordano e rimandano altresì al contenuto dell'accordo sindacale stipulato con il Governo in data 3 maggio 2012.

Il presente contratto decentrato integrativo va inoltre letto sistematicamente con il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, opportunamente adeguato alla Riforma di cui al D.Lgs. 150/2009, e con il Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante adottato dal Comune.

Il presente contratto, per il triennio 2015/2017: si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate; Non si applica al personale somministrato a tempo determinato, fatto salvo espresso richiamo nell'ambito del contratto di somministrazione ovvero espresse disposizioni in merito.

Le disposizioni recate dal presente contratto produce i suoi effetti dal 1/1/2015, fatte salve eventuali specifiche disposizioni recanti decorrenze espressamente differenziate, in funzione delle peculiarità e delle finalità di determinati istituti.

Il presente contratto produce i suoi effetti normativi, sino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o un nuovo CCNL che dettino norme incompatibili con esso o di miglior favore per i dipendenti dell'Ente.

## **ART.2**

### **MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO, MODIFICHE E INTEGRAZIONI**

Le parti incontrano, almeno una volta all'anno, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative dell'Ente.

Le parti in relazione a quanto previsto dal comma 1, possono avanzare proposte di attivazione del confronto sui temi emergenti delle analisi e delle verifiche periodiche sull'impatto regolativo decentrato, ferme le reciproche posizioni e prerogative.

Al fine di assicurare adeguato supporto di analisi alle attività di cui ai precedenti commi, sono anche attivati e condotti, d'intesa fra le parti, appositi tavoli tecnici di propedeutico confronto sugli impatti applicativi, anche di natura economica, delle normative di legge e contrattuali, sia nazionali che decentrate.

## **ART.3**

### **RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA**

#### **FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL del 22/01/2004**

L'Amministrazione, stanziando annualmente, con propri provvedimenti, le risorse economiche decentrate ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo unico annuale, distinguendo la parte relativa alle *risorse stabili* dalla parte relativa alle *risorse variabili* di cui ai commi seguenti;

La parte stabile del fondo di cui al comma 1 è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità e determinata con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004, nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa in materia.

Le risorse stabili di cui al comma 2 possono essere integrate, annualmente, con importi aventi

caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivante dall'applicazione delle discipline previste da specifiche norme di legge e di CCNL, e successive modifiche e integrazioni.

In ogni caso la quota parte delle risorse variabili di cui al presente comma, che costituisca frutto di valutazioni discrezionali dell'Ente, può trovare stanziamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annualmente motivati dall'esigenza di sostenere adeguati investimenti in tema di cura e conservazione degli standard erogativi, di miglioramento della produttività, di premio e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili.

Pertanto, lo stanziamento di cui al precedente periodo può trovare alternativa o combinata motivazione nelle seguenti eventualità:

- a) attivazione di nuovi servizi e/o di innovative e/o diverse modalità di organizzazione e gestione degli stessi, anche coinvolgenti la disciplina di articolazione degli orari di servizio e di lavoro;
- b) processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie già disponibili allo scopo;
- c) progetti e soluzioni di mantenimento e conservazione degli standard funzionali e di servizio, in presenza di rilevanti carenze dell'organico di fatto, cui non possa farsi fronte mediante nuove assunzioni, anche per effetto di limitazioni legali del turn over, da cui derivi l'oggettivo e necessario incremento, ove possibile, delle prestazioni richieste al personale che residua in servizio.

I residui delle risorse stanziati per le singole annualità, per la quota eventualmente non utilizzata o non attribuita con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portati in aumento, a tantum, delle risorse dell'anno successivo, ai sensi e nei limiti previsti dalla vigente disciplina di CCNL.

#### **ART.4**

##### **DESTINAZIONE E UTILIZZO FONDO**

La distribuzione del fondo alle diverse finalità, ovvero la verifica del suo impiego, ai sensi di legge e CCNL in vigore, avviene in sede di contrattazione collettiva annuale decentrata. A tal fine sono convocate apposite sezioni negoziali, da attivarsi e svolgersi, possibilmente e di regola, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario cui la destinazione delle risorse si riferisce e da chiudersi, comunque, compatibilmente con le risorse poste a disposizione del fondo nella programmazione di bilancio. In tale sede la parte pubblica informa la delegazione di parte sindacale sulle politiche di finanziamento della quota di risorse di cui ai commi 3 e 4 del precedente art. 3, nonché sulle ulteriori quote di finanziamento di cui agli articoli 5 e 6; su tali quote di risorse e relative motivazioni è svolto tra le parti, ai fini della conseguente contrattazione e/o verifica distributiva delle risorse disponibili, il previo esame congiunto, per le necessarie verifiche d'impatto sugli andamenti retributivi annuali accessori.

La delegazione trattante di parte pubblica svolge le trattative annuali, ai fini del comma 1 sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rassegnate dai competenti organi di governo, coerentemente alla programmazione annuale e pluriennale delle attività e alla correlata pianificazione esecutiva.

L'efficacia delle pre-intese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione.

In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/verifiche d'impiego delle risorse decentrate annuali di cui ai precedenti commi da 1 a 3 e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della precedente distribuzione ed utilizzo delle risorse, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto.

Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa annuale, ai sensi del comma 1, e ove ricorra, la sola quota di risorse decentrate eventualmente ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati, e/derivante da eventuali residui di altre applicazioni decentrate.

Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili ai premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al

sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.

#### **ART.5**

##### **RAZIONALIZZAZIONE ORGANIZZATIVA E RISPARMI DI GESTIONE**

Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento annualmente, mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producono effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.

I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota-parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantire l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della negoziazione annuale di cui al comma 1 del precedente art. 4.

Sulla scorta delle risultanze delle attività svolte dalle strutture e dagli organismi deputati alle funzioni di controllo interno e di gestione, potranno essere erogati premi a consuntivo, nel rispetto delle clausole a tal fine negoziate tra le parti a livello di contrattazione decentrata annuale per la destinazione delle risorse disponibili.

#### **ART. 6**

##### **RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede alla relativa quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali per gli effetti di cui all'art. 3.

Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo, quale *partite di giro* al fine di consentirne in sede di contrattazione annuale decentrata sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili le eventuali valutazioni d'impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell'intero organico ai sensi del successivo art. 5.

Rientrano tra dette risorse vincolate, principalmente e salve altre di legge, le seguenti:

- incentivi per la progettazione e la pianificazione territoriale;
- incentivi per il recupero dell'evasione fiscale, a valere sulle entrate ICI;
- smaltimento delle pratiche di condono edilizio;
- incentivi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'istat;
- servizi per conto terzi

Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti dell'Ente, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale

#### **ART.7**

##### **MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

L'art. 40 c. 3 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 come modificato dall'art. 54 del d. lgs n. 150 del 2009 ribadisce innanzitutto il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa, ma anche la sua

“fisiologica” finalizzazione all’obiettivo del conseguimento di “adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici”, con i vincoli ed i limiti stabiliti dai contratti nazionali, incentivando l’impegno e la qualità della performance ai sensi dell’art. 45, comma 3, del d.lgs n. 165 del 2001, come innovato dall’art 57, comma 1 lett. b), del d.lgs. n. 150 del 2009. Per l’individuazione delle materie oggetto di contrattazione si rinvia quindi alle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale vigente nel tempo.

#### **ART.8**

### **CORRELAZIONE TRA IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO E LA PRESENZA IN SERVIZIO**

Di norma, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati, al personale dipendente, nel rispetto del principio generale dell’effettività della partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell’esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.

Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto e alla misurabilità del contributo comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi, di struttura e di ufficio di appartenenza.

Sono fatte salve le eventuali specifiche norme di legge in materia, ovvero le particolari disposizioni contrattuali decentrate, eventualmente dettate in relazione alla disciplina di ogni specifico istituto.

#### **ART.9**

### **IL SISTEMA INTEGRATO DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE. AMBITI, ELEMENTI E CRITERI DI VALUTAZIONE**

Si rimanda integralmente al vigente *Regolamento di disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance*.

#### **ART. 10**

### **RIFLESSI DEL SISTEMA INTEGRATO DI VALUTAZIONE SUL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o decentrata, che presuppongono, ai fini dell’attribuzione dei benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema integrato di valutazione adottato dall’Ente, secondo i criteri generali di cui all’art. 9.

#### **ART.11**

### **PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA. Principi e finanziamento modalità e criteri attuazione delle selezioni**

1. Il presente articolo disciplina l’istituto della progressione orizzontale per il biennio 2015-2017.

2. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell’ambito della categoria prevede che:

a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l’acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali: per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;

per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7; per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;

per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;

c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;

d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:

- per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

- per i passaggi alla 2<sup>a</sup> posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

- per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:

· diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

· grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

· iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

2. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.

3. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza), delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

4. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti, aventi diritto, che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali.

c) per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione

alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

c) le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti pari al 20 % di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza (con un minimo di 2 unità) a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;

d) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

e) le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

### **MODALITA' E CRITERI DI ATTUAZIONE DELLE SELEZIONI**

La progressione ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota limitata del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per categoria, da definire in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate così come segue.

Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato, con almeno 2 anni di inquadramento nella posizione economica di appartenenza alla data stabilita in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse. Sono esclusi dal computo di detto periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita o di collocazione fuori ruolo, che ne sospendono la decorrenza a tali fini. In ogni caso non può partecipare alla selezione il personale che non risulti in possesso, alla data come sopra stabilita, di almeno 18 mesi di effettivo servizio nell'arco del biennio di cui si tratta, come sopra computato.

Ai fini della progressione economica nella categoria, sono prese a riferimento le valutazioni annuali di ciascun dipendente avente titolo alla partecipazione, quali ricevute nelle annualità pregresse a quella da cui decorre l'effetto premiale, ai sensi del successivo comma 4. Rileva, ai fini della graduatoria di merito, la media delle valutazioni annuali medesime. Può conseguire la progressione economica nella categoria, nei limiti delle posizioni programmate per la specifica selezione, il solo personale che ottenga una valutazione media pari al 90° del punteggio massimo conseguibile. Prima dell'attivazione della procedura di selezione, si procede alla definizione dei criteri di precedenza a parità di punteggio conseguito.

In relazione ai tempi e ai periodi della programmazione annuale degli obiettivi e delle attività, nonché della correlata pianificazione esecutiva, la progressione economica nella categoria decorre, ove effettuata, dal 1° gennaio dell'annualità successiva a quella presa a base a riferimento per la chiusura del processo di valutazione del personale.

Le valutazioni annuali conseguite dal personale che ottiene la progressione, ai sensi del presente articolo, non sono utilizzabili ai fini specifici della progressione stessa. Le graduatorie di merito perdono efficacia all'atto dell'utilizzo, in seguito all'attribuzione di tutte le posizioni poste a selezione per ciascuna categoria, fatte salve le ammissioni con riserva e i conseguenti atti.

Per il personale che non accede alla progressione in ragione della mancata capienza delle posizioni finanziate, le valutazioni annuali utilizzate mantengono la loro efficacia per la determinazione del punteggio medio in occasione delle successive eventuali selezioni per il medesimo istituto. Lo stesso personale, ove abbia ottenuto il punteggio minimo di cui all'ultimo periodo del comma 3, ha diritto, in occasione di detta nuova e successiva selezione, a un incremento della valutazione in quest'ultima conseguita, da definire in sede decentrata.

Non possono comunque partecipare alla selezione i dipendenti che, nei due anni antecedenti alla sua attivazione, siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto. In caso di

impugnazione, il dipendente è ammesso, sino a provvedimento giudiziale definitivo.

## **ART.12**

### **Valorizzazione del merito e della produttività**

#### **Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale**

Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell'ambito delle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di mantenimento e sviluppo degli standard erogativi e di servizio, sono annualmente destinate quote di risorse decentrate, di norma di natura variabile, in misura adeguata ai sensi dell'art. 4 comma 6, oltre ad altre eventuali e specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative.

I criteri di ripartizione e destinazione delle risorse di cui al comma 1 sono correlati al grado di rilevanza dei risultati attesi sui diversi ambiti di intervento, nonché allo specifico impegno richiesto ai dipendenti.

La quota del fondo di cui all'art. 4 comma 6, destinata al costante sostegno delle politiche finalizzate al mantenimento e al miglioramento dei servizi, è prioritariamente destinata:

- Al riconoscimento, nell'ambito delle azioni di cura della produttività collettiva "di sistema", dei costanti apporti del personale, rilevati a livello individuale, di ufficio e di gruppo, in quanto volti alla puntuale, tempestiva e adeguata resa dei prodotti e dei risultati attesi, atti a garantire il mantenimento dei livelli standard dei servizi, in situazioni di costante e progressiva contrazione degli organici disponibili;
- All'erogazione aggiuntiva di specifici premi e incentivi, a fronte dell'individuazione di processi di razionalizzazione e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, offerti in aree e settori critici e/o prioritari per l'Amministrazione, nonché del significativo efficientamento, innovazione e semplificazione dei processi organizzativi e/o di lavoro, con particolare riguardo alla quantità e qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

L'erogazione degli incentivi di cui al comma 3, lett. a), avviene, previa verifica dell'effettivo svolgimento delle prestazioni programmate nell'ambito dei compiti assegnati al dirigente con gli atti gestionali, di norma con periodicità infra-annuale per una quota dell'incentivo individuale disponibile, nonché, per la rimanente parte, a consuntivo di gestione a fine esercizio.

A valere sulle risorse eventualmente ancora disponibili, dopo la quantificazione della parte delle stesse da destinare alle finalità di cui al comma 3, lett. a), sono previsti ulteriori premi di risultato da erogare al personale che, a fronte di progetti di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, corredati da parametri di riferimento e correlati indicatori idonei a misurare l'effettivo livello di conseguimento dei risultati, abbia concorso al raggiungimento dei medesimi. La determinazione dei premi è stabilita in base al livello di realizzazione del progetto e/o delle attività, nonché al grado di apporto individuale, in applicazione di quanto previsto dall'art. 9.

In ogni caso, il finanziamento degli istituti di incentivazione della produttività, trova nell'ambito della complessiva stima d'impiego eventuale e proporzionale adeguamento, a consuntivo di ogni anno, in relazione all'effettiva disponibilità di risorse decentrate, ai sensi dell'art 4 comma 6, ultimo periodo.

#### **Pianificazione di struttura e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro**

Nell'ambito della disciplina organizzativa sono definite le modalità e i tempi per la programmazione, pianificazione e gestione degli obiettivi di miglioramento della produttività, nonché la loro correlazione e integrazione con i contenuti del "Ciclo della performance".

I singoli dirigenti, sulla scorta della suddetta regolamentazione, identificano e formalizzano le aree di risultato, nonché le attese in termini di prestazioni e comportamenti organizzativi per i dipendenti loro assegnati, ai fini della valutazione, di cui all'art.10.

Le aree di risultato e le attese comportamentali di cui al comma 2 sono portate, con idonei mezzi e

modalità, a conoscenza del personale interessato

### **Art.13**

#### **RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVITA'**

Questo Ente, essendo privo di posizioni dirigenziali, applica la disciplina prevista dall'art. 11 del CCNL 31.03.1999.

Conformemente alla normativa vigente e al sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante adottato dall'Ente si precisa quanto segue.

La retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa è finanziata da specifiche risorse di bilancio. I criteri per la quantificazione della retribuzione di risultato sono indicati nel Regolamento che disciplina il ciclo della performance e sistema premiante.

Anche per i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, finanziati attraverso il fondo di alimentazione del salario accessorio, si applica la compiuta disciplina di cui al "Sistema di misurazione e valutazione della Performance e sistema premiante" vigente.

Le parti danno atto che le risorse destinate alla retribuzione di posizione dei titolari di posizioni organizzativa sono quelle derivanti dalla individuazione e dalla "pesatura" effettuata autonomamente dalla Giunta Comunale su proposta dell'OIV.

Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'Ente, il piano dettagliato degli obiettivi (PDO), e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione (PEG-PDO).

Sono destinate le risorse necessarie ad erogare compensi incentivanti la produttività, attraverso l'attività di valutazione delle prestazioni, agganciando la verifica e misurazione delle performance individuali ai contributi alla performance organizzativa, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione e al conseguimento degli obiettivi assegnati con il PEG-PDO.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto, esplicitato nell'ambito del Piano delle Performance annuale, che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto, previamente informato;
- c) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'OIV sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell'ambito del Piano delle Performance;
- d) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

Il ricorso ai progetti come sopra descritti non esaurisce le risorse ed i meccanismi per l'erogazione delle somme stanziati ai fini della produttività individuale dei dipendenti.

#### **CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE**

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti danno atto dei seguenti principi fondamentali che presidono il sistema di valutazione e incentivazione del personale:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiale del Comune di Carinola sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) l'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili;
- d) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati;
- e) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame di eventuali ricorsi dei dipendenti avverso la valutazione resa dalle posizioni organizzative, come da regolamento interno sul ciclo della performance;
- f) il Sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto del sistema di budgetizzazione delle risorse in "budget di Settore" (macro-struttura organizzativa) che vengono assegnati ai rispettivi Funzionari responsabili di settore. Detti budget sono gestiti dai Funzionari responsabili di settore per l'applicazione degli istituti incentivanti relativi ai premi del personale delle categorie, alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, ai premi collegati a incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge (es. progettazione lavori, pianificazione urbanistica, recupero evasione ICI, consulenze e contratti di servizio, ecc.) ed alle progressioni orizzontali.

Con deliberazione annuale la Giunta Comunale specifica la quota dei proventi da sanzioni previste dal Codice della Strada da destinarsi ai sensi dell'art. 208 comma 4 lett. c) del medesimo fra cui anche la quota da destinarsi a previdenza integrativa.

Le risorse decentrate, nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri.

Le risorse decentrate previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate a finanziare le seguenti indennità ed altri istituti previsti dal CCNL, così a puro titolo esemplificativo:

- organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità;
- esposizione degli addetti a rischio e/o disagio;
- assunzione della titolarità di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999;
- assunzione di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, di cui all'art. 17, comma 2 lett. i) del CCNL 1.4.1999, attribuite con atto formale degli enti;
- indennità maneggio valori;
- indennità festive addetti ai servizi cimiteriali;

#### **ART.14**

#### **Altre voci di trattamento economico accessorio**

## **INDENNITA': FATTISPECIE, CRITERI, VALORI.**

### **A) ATTIVITA' SVOLTE IN TURNO**

Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di turno sono assegnate al personale che presta un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore anche non continuative. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali. L'indennità spettante al personale turnista, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, consiste nelle maggiorazioni orarie stabilite dal vigente CCNL. L'indennità spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio di turno.

Elenco Profili: Agenti di Polizia Municipale tempo pieno.

### **B) INDENNITA' DI REPERIBILITA' PER L'UFFICIO DI STATO CIVILE**

Il responsabile della posizione organizzativa, nella quale sono ricompresi i servizi per i quali è richiesta la pronta reperibilità del personale dipendente, con la conseguente attribuzione dell'indennità di reperibilità, dovrà organizzare il servizio all'impronta della efficienza e funzionalità, ma anche nel rispetto della economicità, previo confronto con le OO.SS.

Il servizio di reperibilità verrà effettuato nel giorno del sabato e nei casi in cui vi siano due festività consecutive, nel giorno meno importante, dalle ore 8,00 alle ore 14,00 per 6 ore al giorno;

Il personale per la turnazione di reperibilità in oggetto è individuato dal Responsabile della posizione organizzativa, tra i dipendenti che hanno apposita delega del Sindaco, approvata dall'Ufficio Territoriale del Governo.

La retribuzione economica per il personale che svolge il suddetto servizio di reperibilità è quella stabilita dal Contatto collettivo nazionale di lavoro. L'indennità è quantificata in € 3,80 lordi al giorno. Quando le ore sono in numero minore di 10 questo va maggiorato del 10%; sono per tutte le categorie 0,86 centesimi per ora moltiplicato per le ore ( es. 6 per 0,86 = 5,16 e non 3,80. art 23 del ccnl del 14.09.2000.

### **C) INDENNITA' DI REPERIBILITA' POLIZIA MUNICIPALE**

Il servizio di pronta reperibilità in oggetto è individuato formalmente dal Responsabile della posizione organizzativa. Il servizio verrà svolto su sette giorni settimanali a coprire tutto l'arco del mese e per 12 ore notturne: es. dalle 20:00 alle ore 08:00 del mattino.

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;

b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;

d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta

minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

### **INDENNITA' DI REPERIBILITA' PER L'AREA TECNICA**

Il Responsabile della posizione organizzativa, nella quale sono ricompresi i servizi per i quali è richiesta la pronta reperibilità del personale dipendente con la conseguente attribuzione dell'indennità di reperibilità dovrà organizzare il servizio all'impronta dell'efficienza e funzionalità, ma anche nel rispetto dell'economicità, previo confronto con le OO.SS.

Si ritiene opportuno istituire il "Servizio di reperibilità presso l'Area Tecnica con le seguenti modalità.

Il personale per la turnazione di reperibilità è individuato fra gli appartenenti all'Area Tecnica o comunque anche fra altri dipendenti del Comune che abbiano i requisiti di professionalità per svolgere le mansioni e che diano la disponibilità a svolgerla.

L'indennità è quantificata in € 10,32 lordi al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,64) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale secondo il turno assegnato. Verrà erogato il compenso a ciascun dipendente a fronte dei servizi svolti individualmente.

### **D) INDENNITA' DI RISCHIO**

È corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio quali, a titolo esemplificativo, *personale addetto ai servizi cimiteriali e impianti di acquedotti /pozzi, operai.*

L'indennità è quantificata per un importo giornaliero di € 1,25 e per un massimo di € 30,00 mensili e compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio (art. 41 del 22/1/2004).

Al fine di corrispondere l'indennità in esame sarà cura dei Responsabili di ogni Area trasmettere mensilmente al Servizio Personale apposita certificazione per ciascun dipendente inerente il periodo di effettiva esposizione al rischio.

### **E) INDENNITA' DI DISAGIO**

La prestazione lavorativa in condizione di disagio non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della relativa prestazione lavorativa e può essere riconosciuta solo nei confronti di quel personale che ha effettivamente svolto tali prestazioni e quindi in relazione alla effettiva prestazione in servizio.

Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio" come in prosieguo inquadrate compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, un'indennità specifica.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura temporale e spaziale), ed è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari la cui individuazione è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

Le parti reciprocamente danno atto di riconoscere le seguenti prestazioni di lavoro implicanti attività disagiate:

- Esposizione a situazioni lavorative connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, escluso il turno (orario frazionato ed orario plurisettimanale);
- Tumultazione, estumulazione, inumazione ed esumazione salme;
- Prestazione resa in presenza di eventi eccezionali a cui corrisponde un intervento d'urgenza in condizioni sfavorevoli, di tempi e modi tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia e le relazioni del singolo.

Ai dipendenti che svolgono le prestazioni soggette a disagio, secondo i criteri sopra stabiliti ed in base alla certificazione del Responsabile di Area, compete, in relazione alle giornate di effettiva presenza, la somma mensile di euro 30,00 lordi, ossia per l'importo giornaliero di euro 1,25.

Al fine di corrispondere l'indennità in esame sarà cura dei Responsabili di ogni Area trasmettere al Servizio Personale apposita certificazione per ciascun dipendente inerente il periodo di effettiva esposizione al disagio.

## **F) TITOLARITÀ DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 17 COMMA 2 LET. f) CCNL 1.4.1999.**

### **Criteri per l'assegnazione dell'indennità.**

L'art.17, comma 2, lett. f) del Ccnl. 1/04/1999, modificato dall'art. 36 del Ccnl. 22/01/2004 e dall'art. 7 del Ccnl. 9/05/2006 prevede la corresponsione di un'indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate al personale della cat. D che non risulti incaricato di posizioni organizzative.

In sede di delegazione trattante sono definite annualmente le somme da erogare complessivamente ai beneficiari delle particolari responsabilità.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la Delegazione trattante individua gli importi necessari per il finanziamento delle specifiche responsabilità, che potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. Il Presidente della delegazione unitamente ai responsabili di Area, ripartisce annualmente il budget tra i vari settori secondo i seguenti criteri generali.

I destinatari di tale indennità non possono contemporaneamente essere destinatari dell'indennità di cui all'art.17, comma 2 lettera i), CCNL del 01.04.1999.

La determina di nomina (meglio specificata in seguito) dovrà prevedere l'obbligo di firma del dipendente sugli atti dei procedimenti da lui istruiti in qualità di titolare di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 let. f), CCNL del 01.04.1999.

Decurtazione proporzionale dell'indennità in relazione alle prestazioni di lavoro part-time.

### **Criteri relativi alla categoria D**

Tutti i dipendenti ascritti a tale categoria devono essere impiegati in attività conformi ai principi di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica al fine della corresponsione della suddetta indennità, tenendo conto della struttura dell'ente con l'affidamento di responsabilità di servizi.

E' individuato un intervallo di spesa pro capite fino ad un massimo di € 2.500,00.

### **Criteri relativi alla categoria C**

E' individuato un intervallo di spesa pro capite fino ad un massimo di € 2.500,00.

Sono da individuarsi dipendenti in ognuno dei seguenti uffici, in relazione alla complessità dei servizi prestati:

- Stato Civile
- Suap
- Ufficio Tecnico
- Ufficio Legale
- Ufficio Giudice di Pace
- Personale
- Polizia Municipale

### **Criteri relativi alla categoria B**

E' individuato un intervallo di spesa pro capite ricompreso fino ad un massimo di € 700,00. I soggetti titolari di particolari responsabilità e le somme da erogare in concreto ad ognuno di essi sono individuati con determina da parte di ciascun responsabile di area.

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si propongono le seguenti due categorie di parametri, che consentono di assegnare un massimo di 100/100 degli importi precedentemente riportati

Punti 50

**GRADO DI COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' E/O LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE, 50 punti**

**LIVELLO DI AUTONOMIA O PARTICOLARI FUNZIONI DI COORDINAMENTO E SOVRINTENDENZA**

**GRADO DI COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' E/O LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE – 50 PUNTI**

Ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno.

Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.).

La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Per le categorie B la responsabilità richiede un livello molto alto di specializzazione.

Fino a 35 punti

Per i dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.). Per le categorie B la responsabilità richiede un livello medio di specializzazione.

Fino a 25 punti

Ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, comportando adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Per le categorie B la responsabilità richiede una certa specializzazione.

**LIVELLO DI AUTONOMIA - 50 PUNTI**

Fino a 50

Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.

Fino a 30

Il dipendente opera sulla base di prassi consolidate, richiedendosi in tali casi un livello di autonomia che comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti. L'Autonomia può altresì rivelare in considerazioni delle funzioni di sovrintendenza e coordinamento che la responsabilità comporta.

Fino a 20

Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

Esempio: pesatura e corrispondente fascia economica:

il dipendente Tizio è inquadrato nella categoria D (€ 1.900,00).

La complessità del suo ruolo in relazione alla responsabilità assegnata è stata valutata (con le procedure sopra evidenziate) pari a 50.

Il suo livello di autonomia è stato valutato (con le procedure sopra evidenziate) pari a 30.

Totale punteggio: 80.

Indennità spettante: €: 1.900,00 : 100 x 80 = 1520

### **G) INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 17 LETTERA i)**

In applicazione dell'art. 17 (lettera i) del CCNL 1/4/99 e art. 36 CCNL 22/01/2004, si attribuisce a ciascuna delle seguenti voci l'indennità nella misura massima di € 300,00 lorde annue a personale in possesso di:

- qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale;
- qualifica di responsabile dei tributi;
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici;
- compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai Messi notificatori;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

L'attribuzione avverrà con atto formale del Responsabile di Settore. Si ritiene prioritario l'attribuzione di una singola funzione ad un singolo dipendente.

Si stabilisce che qualora un dipendente svolga una pluralità delle precedenti funzioni, ha comunque diritto ad una sola indennità.

### **H) INDENNITA' MANEGGIO VALORI**

E' corrisposta al personale, appositamente indicato dal Responsabile di Settore che in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa annuali.

I servizi che comportano maneggio valori sono i seguenti:

- a) Economato
- b) Polizia Municipale
- c) Anagrafe

L'indennità per il punto a) è determinata in euro 1.000,00 annui e sarà corrisposta semestralmente.

L'indennità giornaliera per i punti b) e c) è proporzionale al valore annuo consegnato secondo il seguente schema:

Fino a 3.000 euro un valore di € 1,00 giornaliero

Da 3.001 a 8.000 euro un valore di € 1,20 giornaliero

Oltre 8.000 euro un valore di € 1,50 giornaliero.

### **CODICE DELLA STRADA**

Le parti fanno espresso rimando all'apposita delibera annuale inerente la destinazione del 50% per cento dei proventi delle sanzioni pecuniarie derivanti da violazioni del Codice della strada alle specifiche finalità vincolate di cui all'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285. Tra le finalità previste dalle disposizioni del codice della strada vi sono ricomprese anche quelle relative all'assistenza e previdenza degli appartenenti al Servizio di Polizia Municipale.

Il Comune, cui spetta stabilire l'utilizzazione dei proventi delle sanzioni pecuniarie derivanti da violazioni del Codice della strada, nel perseguire le finalità di cui all'art. 208, in attuazione di un

obbligo posto dalla legge statale, non solo deve liberamente individuare quali spese finanziare con il 50 per cento delle entrate, ma anche determinare discrezionalmente le relative quote.

Unico limite – anche di ordine quantitativo – previsto dalla norma è costituito dalla quota non inferiore al 10 per cento che comunque va destinata ad interventi per la sicurezza stradale, in particolare a tutela degli utenti deboli.

Con la previsione di cui al richiamato art. 208 si individua l'obiettivo di accrescere la sicurezza sulle strade, da raggiungere attraverso interventi finalizzati all'educazione stradale dei giovani (finalità di prevenzione), al miglioramento delle condizioni della circolazione (anche attraverso il potenziamento dei mezzi e delle risorse ed incentivando forme di mobilità alternative), alla tutela degli utenti deboli. Tale obiettivo potrà essere perseguito con l'utilizzazione di parte dei proventi vincolati per finanziare anche l'assistenza e la previdenza complementare del personale di Polizia Municipale. Questa tipologia di spesa di fatti intende più propriamente "compensare" le condizioni di disagio - sotto il profilo della sicurezza e della salute – in cui operano tali soggetti. Naturalmente l'importo della quota eventualmente riservata dal Comune alla previdenza e assistenza integrativa non può che essere di importo tale da consentire la concreta realizzabilità della finalità generale – il miglioramento della sicurezza e della circolazione stradale – che il legislatore nazionale ha voluto realizzare prevedendo il vincolo sulle risorse.

Rilevato quanto sopra ed in attuazione dell'accordo sindacale si conviene quanto segue.

#### **Ambito di applicazione**

A tutti gli Agenti ed Ufficiali di Polizia Municipale, compreso il responsabile della posizione organizzativa, è riconosciuto un importo destinato esclusivamente a finalità assistenziali e previdenziali ai sensi dell'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4 del decreto legislativo n. 285/1992, meglio conosciuto come codice della strada, come di seguito specificato:

**l'importo è da intendersi individuale ed annuo, rapportato all'effettivo periodo di lavoro e all'eventuale percentuale per il personale a tempo parziale.**

Il riconoscimento dell'importo decorre dal 1° gennaio 2015.

In fase di prima applicazione, gli importi sono vincolati, nell'utilizzo da parte dei singoli dipendenti, all'adesione alle vigenti forme di previdenza integrativa (quali ad esempio, i fondi aperti), con l'intesa che, in caso di attuazione di quanto previsto dall'art.18 del CCNL del 5.10.2001 del comparto Regioni/Autonomie locali, si valuterà l'eventuale assorbimento delle quote di cui sopra nel Fondo ivi previsto.

L'Amministrazione versa a ciascun dipendente l'importo concordato dietro presentazione di documentazione attestante il versamento della corrispondente somma al gestore in un fondo rientrante nelle finalità di cui si tratta.

Le somme spettanti saranno erogate mediante lo stipendio del mese di febbraio dell'anno successivo a quello in liquidazione, salvo e previa verifica dell'incassato, a consuntivo, dai proventi delle sanzioni pecuniarie derivanti da violazioni del Codice della strada.

#### **M) RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DI PERSONALE E RISORSE DESTINATE AI MESSI NOTIFICATORI**

La corresponsione di risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01); è quindi necessario che dette risorse siano previste nella costituzione del fondo.

Qualora per l'erogazione di tali risorse in favore dei dipendenti sia prevista dalla normativa di riferimento l'individuazione, mediante contrattazione collettiva decentrata integrativa, dei criteri di attribuzione e non si sia ancora provveduto in tal senso, le parti convengono che tale disciplina trovi attuazione a seguito di un successivo contratto integrativo e/o apposito accordo.

In applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che tali siano:

a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 18, della L. 109/94 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche);

b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI);

In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari a 20% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, di enti terzi, sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori o del personale che effettua le relative notifiche (operatori di Polizia Municipale).

Al fine di consentire l'erogazione delle indennità da A) a D), dovranno essere trasmessi al Servizio Personale gli atti formali di incarico e/o di revoca per ogni specifica funzione. Una volta fatta la comunicazione, essa si intende confermata anche per il futuro sino a diversa informazione specifica, ad eccezione delle particolari responsabilità e dei compiti specifici, di cui all'articolo 17, lettera f) e lettera i), del C.C.N.L. 01.04.1999 che saranno attribuite annualmente.

#### **N) COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

Le risorse destinate a compensare la produttività individuale e collettiva sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.

A tale produttività concorrerà anche il personale a tempo determinato che abbia lavorato nel corso dell'anno solare per almeno 3 mesi.

L'erogazione delle suddette risorse avverrà, a seguito di valutazione da parte dei Responsabili di Area, secondo i criteri, la metodologia e la scheda di valutazione individuale come individuata dal Sistema di misurazione e valutazione approvato dall' Ente.

#### **COMPENSI DERIVANTI DA PROVENTI DA SPONSORIZZAZIONI (ART. 15, COMMA 1, LET. D, CCNL 1/4/1999)**

Le somme realizzate da contratti di sponsorizzazione ex art. 9 del Regolamento comunale sulle sponsorizzazioni, al netto di IVA, certificate dal Servizio finanziario, sono considerate risparmi di spesa qualora costituiscano effettive economie o maggiori entrate rispetto agli stanziamenti di bilancio. I risparmi di spesa potranno finanziare i fondi per la produttività del personale, con i criteri e con le procedure stabilite dai contratti collettivi di lavoro.

Le risorse derivanti dalle sponsorizzazioni, sono iscritte nel Fondo dell'anno in cui sono incassate le somme realizzate da contratti di sponsorizzazione, al netto delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, e destinate al finanziamento dei premi spettanti ai dipendenti che hanno partecipato all'iniziativa, al progetto o all'attività cui è collegata la sponsorizzazione.

Qualora tra i partecipanti al progetto vi siano dipendenti incaricati di posizione organizzativa, tale compenso aggiuntivo spetterà fino a concorrenza dell'importo massimo di retribuzione di risultato previsto dal CCNL vigente, nel 25% della retribuzione di posizione.

#### **ART. 15**

#### **PERSONALE TEMPORANEAMENTE DISTACCATO O ASSEGNATO AD UNIONI DI COMUNI O PER SERVIZI IN CONVENZIONE**

Al personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni o servizi in convenzione è attribuita: fuori sede, tempo pieno, un'indennità pari a euro 400,00 mensili per la categoria D, euro 300,00 mensili per la categoria C, euro 250,00 mensili per la categoria B e euro 200,00 mensili per la categoria A.

L'indennità è strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione.

E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art. 13 del CCNL 22.1.2014.

## **ART. 16**

### **BUONI PASTO (rif. art. 46 CCNL 14/9/2000)**

La corresponsione del buono pasto è di norma legata alla presenza nei giorni di rientro pomeridiano (martedì e giovedì); non verranno pertanto computati ai fini dell'assegnazione del ticket i giorni di assenza per qualsiasi causa.

Il buono pasto spetta in occasione:

a) di rientri pomeridiani per effettuazione:

1. di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate e/o comandate di durata non inferiore ad *un ora*, con una pausa anche superiore a due ore rispetto al termine dell'orario di lavoro salvo diverse disposizioni di servizio impartite dal Dirigente/Responsabile;

2. di turno di lavori espletato che superi le 6,5 ore consecutive anche senza pausa;

b) di prestazioni di lavoro effettuate in giorno festivo e *notturno Circolare Ministero dell'interno* che si articolano in 6 o più ore con interruzione anche superiore alle due ore e non inferiore a trenta minuti;

Ai fini della corresponsione del buono pasto il Dirigente/Responsabile, in sede di riepilogo delle presenze mensili del personale, adotta apposito provvedimento nel quale dovrà essere indicato nominativamente il personale avente diritto.

Non possono comunque essere erogati due buoni pasto per la medesima giornata.

Per il personale della Polizia Municipale, in considerazione di rientri concentrati in alcuni periodi dell'anno, saranno conteggiati mensilmente ed erogati nel numero massimo spettanti annualmente agli altri dipendenti comunali.

## **ART. 17**

### **CRITERI DI RIPARTO RISORSE AGGIUNTIVE DERIVANTI DA “PIANI TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA” (ART. 16, COMMI 4-6, D.L. 6/7/2011 N. 98, CONV.L. 111/2011)**

Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i “Piani triennali di razionalizzazione” entro 30 giorni dall'adozione.

Con particolare riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa, le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali ed assistenziali e Irap a carico dell'Ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani e per il 50% a incrementare i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare i criteri di cui al piano di razionalizzazione. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo a seguito di accertamento del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio ad opera del Nucleo di valutazione. Il premio per la partecipazione a piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.

## **ART. 18**

### **INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 gg dall'insorgere della stessa.

## **ART. 19**

### **DISPOSIZIONI FINALI**

“Le Pubbliche Amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in

contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate”. (Art. 40, c. 3 del D. Lgs. 165/2001).

Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

Per quanto non previsto dal presente CCDI si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti e alle vigenti disposizioni di legge.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, se ed in quanto compatibili con le vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali e dalle vigenti disposizioni di legge.

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2015. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate.